



**MINISTÈRE  
DE L'ÉDUCATION  
NATIONALE  
ET DE LA JEUNESSE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Direction générale  
de l'enseignement scolaire**



# **Auto-évaluation et préparation d'un contrôle pédagogique des formations par apprentissage**

**Démarche collective d'amélioration continue  
proposée aux CFA préparant aux diplômes  
professionnels de l'éducation nationale**

**Edition 2022**

# Guide d'auto-évaluation pour les CFA préparant aux diplômes professionnels de l'Éducation nationale

## Quel est le contexte de mise à disposition de cet outil ?

La loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel a installé la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage. Les modalités de mise en œuvre de cette mission ont ensuite été précisées par :

- [le décret 2018-1210 du 21 décembre 2018](#) portant sur le contrôle pédagogique des formations par apprentissage conduisant à l'obtention d'un diplôme ;
- [l'arrêté du 25-4-2019](#) portant sur l'organisation et le fonctionnement de la mission de contrôle pédagogique ;
- [la circulaire n°2019-131 du 26-9-2019](#) portant sur le contrôle pédagogique des formations par apprentissage.

Il s'agit de s'assurer que la formation délivrée permet l'acquisition des connaissances et des compétences attendues pour un diplôme national et prévues par les programmes d'enseignement général et le référentiel, dans de bonnes conditions et dans l'optique d'une réussite au diplôme.

Le contrôle pédagogique peut donc porter sur :

- l'organisation pédagogique de la formation en centre de formation et en entreprise ;
- les contenus de formation enseignés en présentiel, à distance ou en sous-traitance, en conformité avec les programmes et référentiels ;
- le positionnement pédagogique effectué avant l'adaptation de la durée de la formation et des enseignements dispensés ;
- la contextualisation des activités professionnelles notamment sur les plateaux techniques ;
- les méthodes et outils, notamment ceux de la pédagogie de l'alternance, favorisant le développement des compétences et savoirs attendus ;
- l'adéquation des équipements pédagogiques et des tâches confiées à l'apprenti en entreprise avec les exigences en matière d'activités professionnelles, compétences et savoirs portées au référentiel du diplôme ;
- la conformité de la durée de formation en CFA avec le contenu pédagogique et la durée minimum fixée par le règlement du diplôme ;
- les compétences des formateurs des CFA et des maîtres d'apprentissage.

Ainsi, la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage exerce ses attributions sur tous les lieux de mise en œuvre des formations par apprentissage conduisant à la délivrance d'un diplôme de l'éducation nationale : CAP, baccalauréat professionnel, mention complémentaire, brevet professionnel, brevet des métiers d'art. Le BTS, le DCG, le DSCG et le DNMADE, diplômes relevant de l'enseignement supérieur, entrent également dans le champ de la mission de contrôle.

Les contrôles portent sur les deux lieux de formation des apprentis : chez l'employeur et en CFA. La mission intervient notamment au sein :

- des centres de formation d'apprentis, des unités de formation par apprentissage, des établissements ayant conclu une convention prévue à l'article L. 6232-1 du Code du travail avec un CFA ou de tout autre organisme de formation public ou privé dispensant les formations concernées ;
- des entreprises et des administrations employant des apprentis.

Pour tout contrôle sur place ou sur pièces, la mission peut demander tout élément ou document qu'elle estime utile.

Au-delà des contrôles, la mission a un rôle **d'information et d'accompagnement** des CFA pour tout ce qui relève de la mise en œuvre pédagogique.

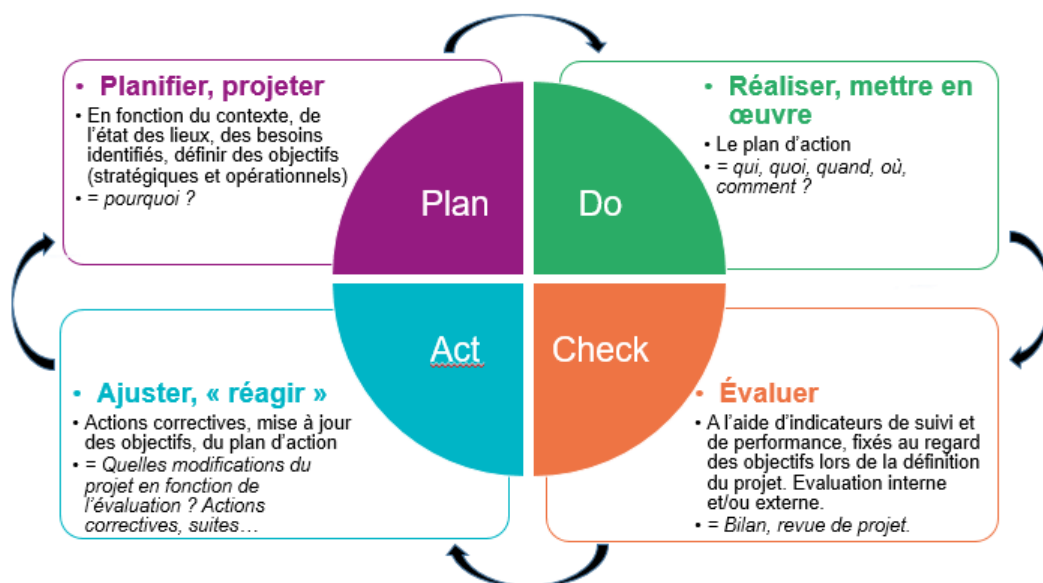
## Quel est l'intérêt d'une auto-évaluation ?

Accompagner sur le plan pédagogique les CFA qui proposent des formations en apprentissage pour les diplômés professionnels, c'est les aider à « se poser les bonnes questions », sur les aspects d'ordre pédagogique.

L'auto-évaluation peut donc être un outil complémentaire à ceux des CFA, pour permettre la réussite des apprentis aux examens. Elle sera alors un excellent point d'appui pour préparer le contrôle pédagogique ou pour améliorer les points de fragilité constatés lors de celui-ci.

## Pourquoi utiliser la démarche Qualéduc ?

Qualéduc est une démarche d'auto-évaluation participative qui permet, par un diagnostic partagé, de déterminer des axes d'amélioration conduisant à des actions. Suivant les recommandations du cadre européen de référence pour l'assurance qualité dans l'enseignement et la formation professionnels (Ceraq), Qualéduc s'appuie sur le schéma d'amélioration continue Plan-Do-Check-Act (PDCA, ou « roue de Deming »), qui décrit un cycle de projet en quatre étapes :



Plusieurs outils sont déclinés pour aider à sa mise en œuvre, notamment des fiches-questionnaires conçues comme des « boîtes à idées » pour entrer dans une démarche d'amélioration continue pour diverses thématiques. Pour plus d'information et retrouver l'ensemble des outils Qualéduc :

<https://eduscol.education.fr/2192/qaueeduc-un-outil-de-qualite>.

Il a donc semblé pertinent de recourir à Qualéduc pour guider les CFA dans la réalisation d'une auto-évaluation pour préparer un contrôle pédagogique dans un objectif d'amélioration continue.

## Comment utiliser le guide ?

Les 4 fiches-questionnaires sont conçues comme un outil pour faciliter la réflexion, que ce soit pour poser les éléments indispensables au bon déroulement d'une formation par apprentissage ou pour procéder à l'auto-évaluation de celle-ci.

Au recto :

- colonne *Plan* : définition / présentation des objectifs en fonction d'un contexte, de besoins identifiés. Les éléments de contexte nationaux concernant la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage sont rappelés ;
- colonne *Do* : support de questionnement pour guider la mise en place d'un plan d'action prenant en compte les acteurs, les moyens, le temps, fixé en fonction des objectifs (dans l'optique d'un bilan, support de questionnement sur les actions réalisées) ;
- colonne *Check* : liste d'exemples d'indicateurs. La colonne check permet de définir à l'avance ceux qui seront utilisés lors de l'étape de revue de projet.

Au verso :

- case *Act* : support pour la synthèse de l'autodiagnostic.

Les 4 fiches-questionnaires couvrent les thématiques suivantes :

1. Positionnement pédagogique et adaptation du parcours de formation
2. Organisation pédagogique de la formation
3. Contenu pédagogique de la formation
4. Evaluation des apprentis

Les thématiques proposées reprennent les éléments-clés de l'objet de la mission de contrôle des formations par apprentissage. Suivant les problématiques du CFA, il est possible d'utiliser l'intégralité du guide ou de sélectionner les thématiques à travailler.

Les questions qui figurent sur les fiches sont proposées à titre indicatif. Conçues comme une « boîte à idées », elles sont autant de pistes de réflexion dont le CFA peut s'emparer pour s'auto-évaluer ou préparer un contrôle pédagogique ; d'autres questions peuvent être identifiées par le CFA.

Il en va de même pour les indicateurs, qui ne prétendent pas non plus être exhaustifs. Questions et indicateurs proposés peuvent servir d'appui à l'évaluation, en permettant de mesurer une évolution dans le temps.

Sur cette base, chaque CFA a donc la faculté d'élaborer son propre diagnostic, de définir ses propres indicateurs, en fonction de ses spécificités, et d'identifier ses axes d'amélioration. Il conviendra de réaliser ce diagnostic partagé et de formuler des améliorations avec tous les acteurs de la communauté éducative impliqués dans le développement des formations par apprentissage.

Les fiches peuvent ainsi servir lors du montage du projet (étape *Plan*), pour un suivi intermédiaire en cours de réalisation (étape *Do*), lors de la phase d'évaluation (étape *Check*) et pour définir les évolutions et/ou remédiations nécessaires (étape *Act*).

# Fiche 1 : Positionnement pédagogique et adaptation du parcours de formation

[Article L6211-2 du Code du travail](#) - [Article L6222-7-1 du Code du travail](#) - [Article R6222-8 du Code du travail](#) - [Décret n° 2020-624 du 22 mai 2020 du Code de l'éducation](#)



## Plan Planifier

### Contexte, stratégie, sens, objectifs

Les positionnements pédagogiques sont effectués pour l'ensemble des apprentis avant le démarrage de la formation, conformément à la réglementation.

Les parcours de formation prennent appui sur l'expérience, les certifications et les connaissances des apprentis.

Les parcours personnalisés mis en place sont formalisés et validés par tous les acteurs.

En cas, d'adaptation de la durée de formation par rapport à la durée standard, la convention tripartite est établie (*voir fiche 2 « Organisation pédagogique de la formation »*).

## Do Mettre en œuvre

### Acteurs – Actions – Moyens – Temps

#### Démarche de positionnement pédagogique

Existe-t-il un processus de positionnement dans le CFA ?  
Est-il défini et formalisé ?  
Est-il appliqué à l'ensemble des apprentis ?

#### Positionnement pédagogique

Quelles sont les différentes modalités de positionnement pédagogique mises en œuvre (entretien, test, auto-évaluation) ?  
Quels outils et documents sont utilisés ? Comment et par qui sont-ils construits ?  
Quelles connaissances et compétences professionnelles, disciplinaires, transversales et numériques sont évaluées lors du positionnement ?  
Le positionnement permet-il de répondre à la modification de durée de la formation (réduction ou allongement) ? À l'adaptation du contenu et des durées des enseignements ?  
Comment et par qui est conduit le positionnement de l'apprenti ?  
Comment sont analysés les résultats du positionnement ? Par qui ?  
Les publics à besoins particuliers (en situation de handicap, public allophone...) bénéficient-ils d'une démarche de positionnement spécifique ?

#### Construction du parcours

Comment et par qui est construit le parcours de l'apprenti en termes de contenu et de volume horaire de formation ?  
Une prise en compte des résultats du positionnement pédagogique est-elle effective dans la définition du parcours de formation ?  
Les résultats du positionnement se retrouvent-ils dans le contrat d'apprentissage et les conventions associées ? En termes de durée ? En termes de contenu ?

#### Suivi du parcours

Comment est assurée la régulation durant le parcours ? Par qui ?  
Comment est assurée la traçabilité du parcours de l'apprenti ? Un outil numérique est-il mis en place ?

## Check Evaluer

### Exemples d'indicateurs de suivi

Proportion d'apprentis bénéficiant d'un dispositif de personnalisation de leur parcours (contenu et/ou durée) par diplôme

Nombre de parcours formalisés

Taux de réduction de parcours

Taux d'allongement de parcours

Taux d'intégration d'apprentis en situation de handicap

Nombre de matières d'enseignement prises en compte dans le positionnement pédagogique

**Act** Agir

Points forts

Points faibles

**DIAGNOSTIC PARTAGÉ**

Objectifs

Actions

## Diagnostic partagé

### Points forts

- 
- 
- 

### Points faibles

- 
- 
- 

### Objectifs

- ...
- 
- 
- 

### Actions

	Éléments d'action Pour chaque proposition, écrire le processus mis en œuvre avec un indicateur	Dates clé
...		
...		

## Fiche 2 : Organisation pédagogique de la formation (1/2)

[Article L 6211-2 du Code du travail](#) - [Décret n° 2020-624 du 22 mai 2020 du Code de l'éducation](#) - [Article L6355-6 du Code du travail](#) - [Décret n° 2018-1138 du 13/12/2018 du Code du travail](#) - [Arrêté du 17/12/2018 du Code du travail](#)



### Plan Planifier

#### Contexte, stratégie, sens, objectifs

Le calendrier de l'alternance est formalisé en adéquation avec les exigences du Code du travail, de l'employeur et / ou de la branche.

La durée de formation respecte les volumes horaires d'enseignement minimum fixés par le MENJ.

Les horaires affectés à chaque discipline permettent de garantir aux apprentis des conditions optimales pour l'acquisition de compétences en personnalisant leur parcours suivant leur positionnement.

En cas d'une réduction ou d'un allongement de parcours décidé lors du positionnement de l'apprenti à l'entrée en formation (individualisation des parcours), la formation a été adaptée en conséquence.

Une articulation pédagogique est mise en place entre l'employeur et le CFA.

Des temps de restitution des activités menées en entreprise sont formalisés et partagés.

### Do Mettre en œuvre

#### Acteurs – Actions – Moyens – Temps

##### Calendrier de l'alternance et élaboration des emplois du temps en CFA

Comment est défini le calendrier de l'alternance de chaque formation ? Comment les professionnels sont-ils intégrés à ce processus ?

Quels aménagements de l'organisation pédagogique sont prévus en entrée de formation tardive ou en cas de rupture de contrat ?

Comment le calendrier et les modalités d'examens sont-ils pris en compte dans l'organisation générale de la formation ?

Comment le CFA assure-t-il le suivi des horaires hebdomadaires de travail et de formation ? (35 heures hebdomadaires) ?

Comment la veille sur l'évolution de la réglementation, des référentiels et des programmes est-elle organisée et mise en œuvre ?

##### Durée de la formation en CFA et suivi de la présence des apprentis

Comment le suivi de la durée de formation est-il organisé pour chaque apprenti ?

Quelles remédiations peuvent être mises en place si un apprenti ne remplit pas la durée de formation exigée pour l'obtention du diplôme ?

Au sein du CFA, comment s'organise le suivi des présences / absences des apprentis ? Comment le CFA se coordonne-t-il avec l'employeur ?

##### Articulation entre les activités réalisées et compétences professionnelles visées en entreprise et la formation en CFA, complémentarité des équipements dans les deux lieux de formation

Comment le résultat du positionnement individuel de l'apprenti est-il pris en compte dans le parcours de formation défini ? Quelles sont les modalités mises en place pour répondre aux besoins individuels de formation des apprentis, au-delà de l'organisation de la formation en groupe ?

Comment est mise en place la continuité / complémentarité des formations professionnelles en CFA et chez l'employeur ?

Comment est conçu et suivi le plan de formation partagé ?

Quelles modalités sont mises en place pour pouvoir l'ajuster ?

Comment le maître d'apprentissage et l'apprenti sont-ils associés à chacune des étapes ?

### Check Évaluer

#### Exemples d'indicateurs de suivi

Taux de satisfaction des employeurs dans la construction du calendrier de l'alternance

Nombre de réunions avec le maître d'apprentissage et avec l'entreprise  
Périodicité des réunions entre le CFA et l'employeur

Taux de participation des maîtres d'apprentissage aux réunions organisées par le CFA

Nature et nombre de contacts avec l'entreprise et/ou le maître d'apprentissage durant le parcours de l'apprenti (appels téléphoniques, échanges courriels, visites)

Pourcentage du temps de formation passé en ateliers / espaces professionnels

Pourcentage d'apprentis qui bénéficient d'un parcours adapté

Emplois du temps formalisés, communiqués aux apprentis et aux employeurs et actualisés

Nombre de ruptures de contrat

Taux d'absences justifiées / injustifiées et systématiques des apprentis

Pourcentage d'apprentis bénéficiant d'une action de remédiation (ou plus) liée à la durée du parcours ou aux absences

1

Act Agir

Points forts

Points faibles

DIAGNOSTIC PARTAGÉ

Objectifs

Actions

## Fiche 2 : Organisation pédagogique de la formation (2/2)

[Article L 6211-2 du Code du travail](#) - [Décret n° 2020-624 du 22 mai 2020 du Code de l'éducation](#) - [Article L6355-6 du Code du travail](#) - [Décret n° 2018-1138 du 13/12/2018 du Code du travail](#) - [Arrêté du 17/12/2018 du Code du travail](#)



### Plan Planifier

#### Contexte, stratégie, sens, objectifs

Le CFA recrute librement ses formateurs.

Il s'assure de l'adéquation entre les titres et les qualités des personnels d'enseignement et d'encadrement qui interviennent et les formations qu'ils dispensent.

Le CFA se doit de démontrer l'existence d'un plan de développement des compétences pour l'ensemble de son personnel.

### Do Mettre en œuvre

#### Acteurs – Actions – Moyens – Temps

##### Equipements, plateaux techniques et matière d'œuvre

Les équipements, plateaux techniques et matière d'œuvre mis à disposition sont-ils conformes aux référentiels et aux programmes ? Leurs utilisations sont-elles adaptées aux besoins des apprentis ? Comment les aspects de sécurité prévus aux référentiels sont-ils pris en compte dans les formations diplômantes qui le nécessitent ?

##### Les outils de suivi partagés

Quel est le format du livret d'alternance ? Comment le CFA organise-t-il son utilisation ? Comment les acteurs s'en emparent-ils ?

Permet-il de faire le lien entre les activités / compétences réalisées en CFA et chez l'employeur ?

Comment est réalisé le suivi du livret d'alternance ? Comment est organisée la circulation (navette) du livret entre l'apprenti, le maître d'apprentissage et les formateurs ?

##### Prise en compte de la mobilité des apprentis

Comment s'organise la fonction du référent mobilité internationale ? Comment le CFA est-il engagé avec des partenaires étrangers ? Quelles sont les différentes formes de mobilité mises en place par le CFA et l'employeur ?

Comment les employeurs sont-ils sensibilisés par le CFA à la question de la mobilité ?

Comment les souhaits de mobilité des apprentis sont-ils traités par le CFA et l'employeur ?

##### Acteurs en CFA et chez l'employeur

Comment et par qui les maîtres d'apprentissage sont-ils informés de leur rôle ?

Comment et par qui l'information des maîtres d'apprentissage est-elle réalisée (interne/externe) ? Une formation est-elle proposée aux maîtres d'apprentissage ?

Comment et à quel rythme sont organisés les temps d'échanges entre les acteurs du CFA et le maître d'apprentissage ? Sur quels objets portent-ils ? Permettent-ils d'adapter la mise en œuvre de la formation en CFA ?

Des temps d'échanges entre les formateurs sont-ils installés ? A quelle périodicité ? Avec quels objets ?

Comment sont vérifiés les exigences de diplôme, niveaux de qualification et expériences des intervenants (salariés, vacataires, sous-traitants, formateurs indépendants) chargés de la formation au sein du CFA ? Comment est travaillé le plan de développement des compétences ? Comment le CFA s'assure-t-il que leurs compétences sont mises à jour ?

Des orientations pédagogiques ont-elles été définies ces dernières années ?

Quel accompagnement spécifique est proposé aux différents référents (pédagogique, mobilité, handicap...) ?

### Check Évaluer

#### Exemples d'indicateurs de suivi

Existence pour chaque formation d'un plan de formation, d'un tableau stratégique de formation ou d'une progression globale interdisciplinaire. Existence d'une procédure de mise à jour en cours de formation de ce document

Utilisation du livret d'alternance par les 3 acteurs (apprenti, maître d'apprentissage et formateurs)

Taux de participation des apprentis à des mobilités internationales

Niveau d'étude des formateurs

Temps annuel consacré à la formation des personnels

Existence et nature d'un plan de développement des compétences des personnels

Taux des maîtres d'apprentissage formés au tutorat

1

Act Agir

Points forts

Points faibles

DIAGNOSTIC PARTAGÉ

Objectifs

Actions



## Diagnostic partagé

### Points forts

- 
- 
- 

### Points faibles

- 
- 
- 

### Objectifs

- ...
- 
- 
- 

### Actions

	Éléments d'action Pour chaque proposition, écrire le processus mis en œuvre avec un indicateur	Dates clé
...		
...		

## Fiche 3 : Contenu pédagogique de la formation (1/2)

Article L6221-1 du Code du travail - Article L6231-2 alinéa 3 du Code du travail - Article R. 6251-2 du Code du travail - Décret n° 2018-1341 du 28/12/2018 du Code du travail - Articles D 333-1, D 333-2, et D 333-3 du Code de l'éducation



### Plan Planifier

#### Contexte, stratégie, sens, objectifs

La formation délivrée permet l'acquisition des connaissances et des compétences attendues, prévues par les programmes d'enseignement général et le référentiel, dans de bonnes conditions et dans l'optique d'une réussite au diplôme.

Les contenus de formation sont adaptés en fonction des modalités de formation :  
présentiel, distanciel, hybride, en situation de travail

Les contenus de formation sont articulés avec les activités réalisées chez l'employeur.

### Do Mettre en œuvre

#### Acteurs – Actions – Moyens – Temps

#### Selon la modalité de formation choisie ...

#### Coordination pédagogique de la formation

Un responsable pédagogique est-il nommé pour chaque formation ? Quelles sont ses activités ? Son rôle est-il formalisé ?  
Sur quelle base les heures sont-elles réparties en fonction des disciplines ?  
Comment sont établis les documents pédagogiques (tableau stratégique de formation, plan de formation ou progression globale interdisciplinaire) ?  
Comment les documents encadrant la formation en vigueur (référentiels, guides pédagogiques...) sont-ils mis à disposition des formateurs et des maîtres d'apprentissage ?  
Comment est organisée la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage ?  
Quels espaces pédagogiques, outils et ressources sont mis à disposition des formateurs ?  
Quelles réflexions sont menées sur les modalités d'enseignement à distance ?

#### Mise en œuvre de la formation

Comment les formateurs et les maîtres d'apprentissage se sont-ils appropriés les documents encadrant la formation (référentiels, guides pédagogiques, ...) ?  
Les progressions pédagogiques sont-elles formalisées pour l'ensemble du cycle ? Comment sont-elles établies ?  
Des dispositifs d'accompagnement des apprentis sont-ils mis en place ? Lesquels ? Comment sont-ils liés aux autres enseignements ?  
Comment les pratiques interdisciplinaires sont-elles favorisées (réalisation du chef d'œuvre, projets de formation communs, progressions communes, co-animation pédagogique, co-intervention...) ?  
Comment les activités professionnelles sont-elles contextualisées ?  
Comment la différenciation pédagogique est-elle mise en œuvre par les formateurs ?  
Quels sont les outils numériques mis à disposition des formateurs ? Comment les outils numériques sont-ils utilisés ?

### Check Evaluer

#### Exemples d'indicateurs de suivi

Éléments de mise en œuvre de la veille pédagogique (fréquence de la diffusion, nombre de formateurs émetteurs ou destinataires...)

Existence de progressions disciplinaires et/ou interdisciplinaires et/ou pluridisciplinaires mises à jour en cours de formation

Ratio entre enseignement général et enseignement professionnel

Régularité de la concertation formateurs/maître d'apprentissage pour la co-construction des actions de formation

Volume horaire consacré à l'accompagnement de l'apprenti

Taux de réussite à l'examen

Rapport entre le nombre d'inscrits en formation, le nombre d'inscrits à l'examen et le nombre de diplômés

Taux de rupture

Taux d'insertion professionnelle

Taux de poursuite d'étude

3

Act Agir

Points forts

Points faibles

DIAGNOSTIC PARTAGÉ

Objectifs

Actions

## Fiche 3 : Contenu pédagogique de la formation (2/2)

[Article L6221-1 du Code du travail](#) - [Article L6231-2 alinéa 3 du Code du travail](#) - [Article R. 6251-2 du Code du travail](#) - [Décret n° 2018-1341 du 28/12/2018 du Code du travail](#) - [Articles D 333-1, D 333-2, et D 333-3 du Code de l'éducation](#)



### Plan Planifier

#### Contexte, stratégie, sens, objectifs

Voir fiche 3 « Contenu pédagogique de la formation » 1/2

### Do Mettre en œuvre

#### Acteurs – Actions – Moyens – Temps

##### Prise en compte de l'apprenti

Quand et comment les apprentis sont-ils informés du contenu de la formation ?  
Dans quelle mesure le contenu de la formation prend-il en compte le positionnement de l'apprenti ?  
(voir aussi fiche « positionnement pédagogique et adaptation de la durée de formation »)  
Comment accompagne-t-on les apprentis pour qu'ils s'auto-évaluent dans le processus d'acquisition des compétences ?  
Comment les formateurs assurent-ils le suivi des compétences acquises par l'apprenti ? Comment les maîtres d'apprentissage sont-ils associés à ce suivi ?  
Comment le travail personnel de l'apprenti est-il formalisé dans et hors de la classe ?  
Quels sont les outils numériques mis à disposition des apprentis ? Comment les outils numériques sont-ils utilisés ?

**Au regard de ces éléments, en quoi le contenu de la formation est-il adapté à la modalité choisie : présentiel, distanciel, hybride, recours à des séquences pédagogiques en situation de travail ?**

### Check Evaluer

#### Exemples d'indicateurs de suivi

Voir fiche 3 « Contenu pédagogique de la formation » 1/2

4

Act Agir

Points forts

Points faibles

DIAGNOSTIC PARTAGÉ

Objectifs

Actions

## Diagnostic partagé

### Points forts

- 
- 
- 

### Points faibles

- 
- 
- 

### Objectifs

- ...
- 
- 
- 

### Actions

	Éléments d'action Pour chaque proposition, écrire le processus mis en œuvre avec un indicateur	Dates clé
...		
...		

## Fiche 4 : Évaluation des apprentis

Code du travail : [Décret n°2019-14 du 8 janvier 2019](#) - Code de l'éducation : [Décret n° 2021-940 du 15 juillet 2021](#) [Arrêté du 17 juin 2020](#)



### Plan Planifier

#### Contexte, stratégie, sens, objectifs

Le CFA prend en compte dans sa réflexion et dans son organisation les différents types et modalités d'évaluation.

L'organisation des évaluations est formalisée (grilles d'évaluation, fiche de synthèse des évaluations...).

Des situations d'évaluation sont réalisées en situation de travail.

L'analyse des résultats aux évaluations aboutit à la mise en place de remédiations dans les contenus d'enseignement.

En cas de mobilité, le CFA prend en compte les acquis des apprentis dans les différents types d'évaluation, dans le respect du référentiel.

L'organisation et la mise en œuvre des évaluations certificatives sont conformes aux attendus du référentiel du diplôme.

### Do Mettre en œuvre

#### Acteurs – Actions – Moyens – Temps

##### Réflexion sur les modalités et les pratiques d'évaluation

Une réflexion collective est-elle menée sur la mise en œuvre des différents types d'évaluation : évaluations diagnostiques, formatives, sommatives, certificatives ?

Des réunions de concertation sont-elles organisées ? Comment ? Sous quelle forme ? Qui coordonne les réflexions menées et les actions conduites ?

Comment l'évaluation des compétences des apprentis permet-elle de les faire progresser et de les valoriser ?

Des formations pour les formateurs sur les pratiques d'évaluation sont-elles mises en place dans le centre de formation ? Dans un réseau d'établissements ?

Quelles sont les pratiques d'évaluation, innovantes ou non, mises en place dans l'établissement (évaluation positive, mise en place d'une notation « expliquée », etc.) ?

##### Les examens

Comment est organisée la veille sur les examens ? (voir fiche 2 (1/2) « Organisation pédagogique de la formation »)

Comment l'inscription aux examens est-elle organisée au sein du CFA ?

Comment la communication avec les divisions des examens et concours (DEC) est-elle assurée ? Avec les corps d'inspection ?

##### Le contrôle en cours de formation (CCF)

Les formateurs sont-ils formés à la pratique du CCF ?

Comment les formateurs sont-ils accompagnés dans leur pratique du CCF ?

Comment la mise en place des situations de CCF, le suivi des résultats d'évaluation et leur transmission sont-ils organisés ?

Comment les apprentis sont-ils informés du déroulement des CCF ?

##### L'analyse des résultats aux examens

Une analyse est-elle menée sur les résultats obtenus par le CFA, sur les examens et sur les différents types d'épreuves (CCF et épreuves ponctuelles) ?

En quoi cette analyse fait-elle évoluer les pratiques pédagogiques et d'évaluation ? Quel travail est mené avec les formateurs sur la base de cette analyse ?

##### La communication des résultats aux examens

Comment les résultats sont-ils diffusés pour être connus de tous les acteurs du CFA ?

Comment les résultats des évaluations sont-ils communiqués aux apprentis et aux familles ?

### Check Évaluer

#### Exemples d'indicateurs de suivi

Nombre d'évaluations diagnostiques

Nombre d'évaluations réalisées en entreprise (avec le maître d'apprentissage)

Nombre et fréquence des évaluations formatives

Taux de formateurs qui ont suivi une formation spécifique au CCF

Processus formalisé d'évaluation et de suivi de celle-ci (dans le livret d'alternance, livret de suivi, livret de formation...)

Taux de réussite aux examens et exploitation des résultats, modalités d'exploitation des résultats par épreuve, par matière...

Taux d'abandon (échec au cours du parcours de l'apprenti)

6

Act Agir

Points forts

Points faibles

DIAGNOSTIC PARTAGÉ

Objectifs

Actions

## Diagnostic partagé

### Points forts

- 
- 
- 

### Points faibles

- 
- 
- 

### Objectifs

- ...
- 
- 
- 

### Actions

	Éléments d'action Pour chaque proposition, écrire le processus mis en œuvre avec un indicateur	Dates clé
...		
...		
...		